



Escala: Administración Especial, Subescala Técnica, Técnico/a Medio/a de Orientación de Empleo

Convocatoria Estabilización Concurso núm: 57/22-E **Puesto:** Técnico/a Medio/a de Orientación de empleo: Subgrupo A2

Número de Plazas: 5

ANUNCIO

PUBLICACIÓN DEL EJERCICIO TIPO TEST DEL PROCESO SELECTIVO DE ESTABILIZACIÓN POR CONCURSO-OPOSICIÓN

El Tribunal calificador del proceso selectivo de referencia hace público el ejercicio tipo test:

1) Según el artículo 11 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en referencia a los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional:

A) "El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los 3 años o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios" [...] "La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 1 año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar".

B) "El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los 2 años o de los 4 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios" [...] "La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar".

C) "El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los 2 años o de los 5 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios" [...] "La duración de este contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar".

D) "El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los 3 años o de los 4 años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios" [...] "La duración de este



contrato no podrá ser inferior a 3 meses ni exceder de 1 año. Dentro de estos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o autonómico, o en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar su duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar".

2) Las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres serán de aplicación a toda persona:

A) Física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, con nacionalidad, domicilio o residencia española.

B) Física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

C) Física o jurídica, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia, aunque no se encuentre o actúe en territorio español.

D) Física, que se encuentre en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

3) Según el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, respecto del pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, el pacto de no competencia para después de ser extinguido el contrato de trabajo:

A) No podrá tener una duración superior a 6 meses para los técnicos y de 3 meses para los demás trabajadores, siendo sólo válido cuando concurren los siguientes requisitos: que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello y que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

B) No podrá tener una duración superior a 3 años para los técnicos y de 6 meses para los demás trabajadores, siendo sólo válido cuando concurren los siguientes requisitos: que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello y que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

C) No podrá tener una duración superior a 2 años para los técnicos y de 3 meses para los demás trabajadores, siendo sólo válido cuando concurren los siguientes requisitos: que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello y que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

D) No podrá tener una duración superior a 2 años para los técnicos y de 6 meses para los demás trabajadores, siendo sólo válido cuando concurren los siguientes requisitos: que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello y que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

4) ¿Cuándo se sancionó y promulgó la segunda reforma de la Constitución Española de 1978?:

A) El 27 de diciembre de 2011.

B) El 27 de octubre de 2011.

C) El 27 de septiembre de 2011.



D) El 27 de noviembre de 2011.

5) Según el Real Decreto 667/2023, de 18 de julio, por el que se crea la Comisión Interministerial para el desarrollo y mejora de la inclusión de las Cláusulas Sociales en la contratación pública, la Estrategia Española de Economía Social 2023 - 2027 recoge actuaciones específicas para incorporar cláusulas sociales que garanticen el acceso a la contratación pública de empresas de economía social, y corresponde a las:

- A) Líneas de actuación 6 y 7.
- B) Líneas de actuación 7 y 8.
- C) Líneas de actuación 12 y 13.
- D) Líneas de actuación 14 y 15.

6) Según el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad, en referencia a la evaluación de la formación en los Certificados de Profesionalidad, los formadores elaborarán:

- A) Un acta, que será firmada por la persona formadora y por la persona responsable del centro o entidad en la que la acción formativa se haya impartido, y se incluirá el nombre, apellidos, DNI, resultados en cada uno de los módulos o en su caso unidades formativas, en términos de "apto" o "no apto".
- B) Un informe de evaluación, que será firmado por la persona formadora y por el/la alumno/a, y se incluirá el nombre, apellidos, DNI, resultados en cada uno de los módulos o en su caso unidades formativas, en términos de "apto" o "no apto".
- C) Un registro, que será firmado por la persona formadora y por el/la alumno/a, y se incluirá el nombre, apellidos, DNI, resultados en cada uno de los módulos o en su caso unidades formativas, en términos de "apto" o "no apto".
- D) Un informe de evaluación, que será firmado por la persona formadora y por la persona responsable del centro, y se incluirá el nombre, apellidos, DNI, resultados en cada uno de los módulos o en su caso unidades formativas, en términos de "apto" o "no apto".

7) Según la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del Régimen de las Empresas de Inserción, ¿quién puede modificar los colectivos que se consideran en situación de exclusión social de acuerdo con el artículo 2.1, previo informe emitido por las Comunidades Autónomas y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las del sector afectado?:

- A) El Gobierno, por medio de Real Decreto.
- B) El Presidente del Gobierno, por medio de Real Decreto.
- C) El Congreso, mediante Proposición de Ley.
- D) Las Cortes Generales, mediante Proposición de Ley.

8) Según el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los Enclaves Laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad:



- A) El 65%, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de 2 meses en el Centro Especial de Empleo.
- B) El 60%, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de 12 meses en el Centro Especial de Empleo.
- C) El 50%, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de 6 meses en el Centro Especial de Empleo.
- D) El 75%, como mínimo, de los trabajadores del enclave deberá tener una antigüedad mínima de 3 meses en el Centro Especial de Empleo.
- 9)** Según el artículo 64.4 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en relación a la Administración Local, se creará:
- A) Una Asamblea Participativa entre la Generalitat y las Diputaciones como órgano deliberante y consultivo para determinar las bases y métodos que favorezcan las bases de participación entre dichas instituciones.
- B) Una Comisión Mixta entre la Generalitat y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias como órgano deliberante y consultivo para determinar las bases y métodos que favorezcan las bases de participación entre dichas instituciones.
- C) Una Sección Consultiva entre el Consell y las Diputaciones como órgano deliberante y consultivo para determinar las bases y métodos que favorezcan las bases de participación entre dichas instituciones.
- D) Una Sección Mixta entre la Generalitat y el Consell como órgano deliberante y consultivo para determinar las bases y métodos que favorezcan las bases de participación entre dichas instituciones.
- 10)** Según el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación, ¿En que plazo se dictará resolución concediendo o denegando la autorización para la concesión de la autorización de agencia de colocación?:
- A) Plazo máximo de 1 mes.
- B) Plazo máximo de 2 meses.
- C) Plazo máximo de 3 meses.
- D) Plazo máximo de 6 meses.
- 11)** Según la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estará Integrada por:
- A) Un representante de cada una de las Comunidades Autónomas.
- B) Al menos, 2 representantes de las principales organizaciones empresariales y sindicales.
- C) Miembros de la Administración General del Estado y Organizaciones Sindicales y empresariales.
- D) Ninguna es correcta.
- 12)** Según lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social ¿Cuántos días de



prestación corresponden a un periodo de cotización de 1000 días?

- A) 300 días
- B) 360 días
- C) 420 días
- D) 480 días

13) Según lo dispuesto en el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional son:

A) Centros públicos de investigación y desarrollo tecnológico que actúan como una innovación al servicio de los sistemas de formación profesional para facilitar su competitividad y calidad.

B) Centros públicos de innovación y experimentación que actúan como una institución al servicio de los sistemas de formación profesional para facilitar su competitividad y calidad.

C) Centros públicos y privados de innovación y experimentación que actúan como una institución al servicio de los sistemas de formación profesional para facilitar su competitividad y calidad.

D) Centros públicos y privados de investigación y desarrollo tecnológico que actúan como una innovación al servicio de los sistemas de formación profesional para facilitar su competitividad y calidad.

14) Según la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación, la cuantía máxima de las becas y ayudas para el transporte, manutención y alojamiento son:

A) Transporte público urbano y/o interurbano (1,5€/día asistido), manutención (12€/día lectivo) y alojamiento + manutención (80€/día natural).

B) Transporte público urbano y/o interurbano (2,5€/día asistido), manutención (10€/día lectivo) y alojamiento + manutención (50€/día natural).

C) Transporte público urbano y/o interurbano (1,5€/día asistido), manutención (10€/día lectivo) y alojamiento + manutención (45€/día natural).

D) Transporte público urbano y/o interurbano (1,2€/día asistido), manutención (13€/día lectivo) y alojamiento + manutención (60€/día natural).

15) Según la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional, en la formación profesional dual, la competencia de determinar la obtención de acreditaciones, certificados o titulaciones corresponderá a:

A) Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

B) Los centros de formación profesional.



C) Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

D) La empresa u organismo equiparado.

16) Según lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral, la Garantía de la Estabilidad en el Empleo y la Transformación del Mercado de Trabajo, ¿Cuál de las siguientes afirmaciones sobre el procedimiento de solicitud y reconocimiento del derecho a la prestación en el marco del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es correcta?:

A) La empresa tiene un plazo de tres meses desde la resolución de la autoridad laboral para presentar la solicitud de la prestación en representación de las personas trabajadoras.

B) En caso de presentación de la solicitud fuera de plazo, el derecho nacerá el día en que se aplicó la medida de reducción de jornada o suspensión del contrato.

C) El acceso a la prestación requiere la inscripción previa de la persona trabajadora ante el servicio público de empleo competente.

D) Todas las respuestas son correctas.

17) Según la Constitución Española, la iniciativa de reforma constitucional se ejercerá en los términos previstos en:

A) Los apartados 1 y 3 del artículo 86.

B) Los apartados 1 y 2 del artículo 87.

C) Los apartados 1 y 2 del artículo 85.

D) El apartado 1 del artículo 86.

18) Según la Constitución Española, no será preciso dejar transcurrir el plazo de cinco años, al que se refiere el apartado 2 del artículo 148, cuando la iniciativa del proceso autonómico sea acordada dentro del plazo de seis meses (desde el primer acuerdo adoptado al respecto por alguna de las Corporaciones locales interesadas), además de por las Diputaciones o los órganos interinsulares correspondientes, por:

A) Las tres cuartas partes de los municipios de cada una de las provincias afectadas que representen, al menos, la mayoría del censo electoral de cada una de ellas y dicha iniciativa sea ratificada mediante referéndum por el voto afirmativo de la mayoría absoluta de los electores de cada provincia en los términos que establezca una ley orgánica.

B) Las tres cuartas partes de los municipios de cada una de las provincias afectadas que representen, al menos, la mayoría absoluta del censo electoral de cada una de ellas y dicha iniciativa sea ratificada mediante referéndum por el voto afirmativo de la mayoría absoluta de los electores de cada provincia en los términos que establezca una ley orgánica.

C) Las dos terceras partes de los municipios de cada una de las provincias afectadas que representen, al menos, la mayoría del censo electoral de cada una de ellas y dicha iniciativa sea ratificada mediante referéndum por el voto afirmativo de la mayoría de los electores de cada provincia en los términos que establezca una ley orgánica.

D) Las dos terceras partes de los municipios de cada una de las provincias afectadas que



representen, al menos, la mayoría absoluta del censo electoral de cada una de ellas y dicha iniciativa sea ratificada mediante referéndum por el voto afirmativo de la mayoría de los electores de cada provincia en los términos que establezca una ley orgánica.

19) Según el RealDecreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, los objetivos estratégicos en la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024 son:

A) Enfoque centrado en las personas y en las empresas, transición ecológica en el empleo, coherencia con la transformación productiva, orientación hacia resultados, mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo, y gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

B) Enfoque centrado en las personas y en las empresas, transición ecológica en el empleo, orientación hacia resultados, mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo, y gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

C) Enfoque centrado en las personas y en las empresas, creación del Espacio Técnico Colaborativo de Conocimiento, orientación hacia resultados, mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo, y gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

D) Enfoque centrado en las personas y en las empresas, coherencia con la transformación productiva, orientación hacia resultados, mejora de las capacidades de los servicios públicos de empleo, y gobernanza y cohesión del Sistema Nacional de Empleo.

20) Según la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción (señala la falsa):

A) Las empresas de inserción o las entidades promotoras que realicen servicios de acompañamiento para la inserción sociolaboral a los que se refiere el artículo 3 de de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, podrán recibir ayudas de la administración correspondiente para la ejecución de los mismos.

B) Para defender los intereses de las empresas de inserción, así como para organizar servicios de asesoramiento, formación, asistencia jurídica o técnica y cuantos sean convenientes a los intereses de sus socios, las empresas de inserción, dentro del respeto a las normas de defensa de la competencia, podrán organizarse en asociaciones o agrupaciones específicas, tanto a nivel autonómico como estatal.

C) La contratación de trabajadores en situación de exclusión social por las empresas de inserción mediante el contrato temporal de fomento del empleo dará derecho a la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social prevista en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

D) No podrán ser contratados los trabajadores que, en los dos años inmediatamente anteriores hubieran prestado servicios, en la misma o distinta empresa de inserción, mediante un contrato de trabajo (excluyendo el contrato temporal de fomento del empleo).



21) El plazo máximo de la nueva corporación para adaptar su organización al contenido de las disposiciones del Título X de la Ley 7/1985 de 2 de Abril de Régimen Local una vez cumple los requisitos del artículo 121 es de:

- A) 12 meses desde la constitución de la nueva corporación.
- B) 6 meses desde la constitución de la nueva corporación.
- C) 3 meses desde la constitución de la nueva corporación.
- D) Ninguna de las anteriores.

22) Las disposiciones de carácter laboral contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas reglamentarias, tendrán en todo caso el carácter de:

- A) Derecho necesario máximo disponible.
- B) Derecho necesario mínimo indisponible.
- C) Derecho necesario máximo indisponible.
- D) Derecho necesario mínimo disponible.

23) El Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de Diciembre, de Medida Urgentes para la Reforma Laboral, la Garantía de la Estabilidad en el Empleo y la Transformación del Mercado de Trabajo introduce un nuevo artículo 47 bis en:

A) El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con la redacción siguiente: "*Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización de Empleo*".

B) La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, con la redacción siguiente: "*Incremento de crédito para la financiación de acciones de formación programada en función del tamaño de la empresa*".

C) La Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, con la redacción siguiente: "*Extinción de contrato indefinido por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción*".

D) El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con la redacción siguiente: "*Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato*".

24) Según el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de Medidas Urgentes en Materia de Incentivos a la Contratación Laboral y Mejora de la Protección Social de las Personas Artistas, y en referencia a las bonificaciones por la realización del contrato de formación en alternancia:

A) "*El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el artículo 10, a una bonificación de 85 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 20 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta*".



B) "El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el artículo 10, a una bonificación de 90 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 25 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta".

C) "El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el artículo 10, a una bonificación de 86 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 27 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta".

D) "El contrato de formación en alternancia dará derecho, durante su vigencia, incluidas sus prórrogas, en los términos establecidos en el artículo 10, a una bonificación de 91 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta".

25) Según el artículo 5 de la Ley 3/2000, de 17 de abril, por la que se crea el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF), ¿Cuál es el órgano responsable de aprobar el Plan de Actuación de Labora en su ámbito competencial?:

- A) El Consejo General.
- B) El Consejo Rector General.
- C) El Director/Directora general.
- D) El Consejo de Dirección.

26) Teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en:

- A) La legislación reglamentaria del Consejo Publicitario Superior.
- B) El Decreto-Ley 34/2012, de 7 de febrero, para la Integración Publicitaria Eficaz.
- C) La legislación general de publicidad.
- D) Todas las anteriores son ciertas.

27) Según el artículo 46, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores....:

- A) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia forzosa por un plazo no menor a tres meses y no mayor a cinco años.
- B) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a tres meses y no mayor a cinco años.
- C) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia forzosa por un plazo no



menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

D) El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

28) Según el artículo 41 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, los servicios de empleo con apoyo son:

A) El conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de empleo con apoyo se regularán por su normativa reglamentaria.

B) El conjunto de acciones de orientación y acompañamiento en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones idénticas al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de empleo con apoyo se regularán por su normativa reglamentaria.

C) El conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de empleo con apoyo se regulan en la Orden 20/2021 de 4 de Febrero de Empleo Protegido.

D) El conjunto de acciones de orientación y acompañamiento en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes. Los servicios de empleo con apoyo se regularán por su normativa reglamentaria.

29) Según el artículo 25 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, las Administraciones Públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres:

A) En el ámbito de la educación primaria.

B) En el ámbito de la educación secundaria.

C) En el ámbito de la educación superior.

D) Todas las respuestas son correctas.



30) Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional:

A) El Instituto Nacional de Cualificaciones es el órgano de participación, asesoramiento y evaluación del Sistema de Formación Profesional, sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas el Consejo Superior de Formación Profesional.

B) El Consejo General de Formación Profesional es el órgano de participación, asesoramiento y evaluación del Sistema de Formación Profesional, sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas el Consejo Escolar del Estado.

C) El Consejo Superior de Formación Profesional es el órgano de participación, asesoramiento y evaluación del Sistema de Formación Profesional, sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas el Consejo Escolar del Estado.

D) El Instituto Nacional de Cualificaciones es el órgano de participación, asesoramiento y evaluación del Sistema de Formación Profesional, sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas el Consejo General de Formación Profesional.

31) En relación con el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, dicha estrategia se articula en varios ejes, de los cuales, la Igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo corresponde al:

A) Eje 1.

B) Eje 2.

C) Eje 3.

D) Eje 4.

32) Según el artículo 140 de la Constitución, los municipios:

A) Gozarán de personalidad jurídica propia.

B) Gozarán de personalidad jurídica propia y plena.

C) Gozarán de personalidad jurídica plena.

D) Gozarán de personalidad jurídica única.

33) Que tipo de Curriculum Vitae es recomendable para personas que quieren hacer un cambio importante de sector o de áreas funcionales?:

A) Curriculum Vitae temático.

B) Curriculum Vitae cronológico.

C) Curriculum Vitae mixto.

D) A y C son correctas.

34) En el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de Diciembre, de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral, Garantía de la Estabilidad en el Empleo y la Transformación del Mercado de Trabajo se introdujo el contrato indefinido adscrito a obra. La regulación de éste se desarrolla en el artículo 25 del VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción. Señala la alternativa falsa:



A) Tendrán la consideración de contratos indefinidos adscritos a obra aquellos que tengan por objeto tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción, teniendo en cuenta las actividades establecidas en el ámbito funcional del Convenio General del Sector de la Construcción.

B) La extinción por causas inherentes es de aplicación respecto de las personas trabajadoras que forman parte del personal de estructura. En este supuesto, la finalización de la relación laboral se regirá por las condiciones generales previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

C) La extinción por causas inherentes no es de aplicación para todas aquellas personas trabajadoras con contratos indefinidos suscritos con la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2021.

D) La finalización de la obra en la que presta servicios la persona trabajadora determinará la obligación para la empresa de efectuarle una propuesta de recolocación, previo desarrollo, de ser preciso, de un proceso de formación.

35) De acuerdo con el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ¿qué tipos de discriminación pueden llevar a que preceptos reglamentarios, cláusulas de convenios, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario sean considerados nulos y sin efecto?:

A) Discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta, por razón de edad, discapacidad, sexo, origen, estado civil, condición social, religión, convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa, o lengua del Estado español.

B) Discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta, por razón de edad, discapacidad, sexo, origen, estado civil, lugar de residencia, condición social, religión, convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión a sindicatos, vínculos de parentesco, o lengua del Estado español.

C) Discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

D) Discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta, por razón de edad, raza, etnia, discapacidad, sexo, origen, estado civil, condición social, religión, convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión a sindicatos, vínculos de parentesco, o lengua del Estado español.



36) Según el artículo 12 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal ¿Qué porcentaje de masa salarial están obligadas las empresas de trabajo temporal a destinar anualmente a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional?:

- A) El 1 por 100 de la masa salarial.
- B) El 3 por 100 de la masa salarial.
- C) El 5 por 100 de la masa salarial.
- D) El 10 por 100 de la masa salarial.

37) Según el Plan de Acción de Implementación de la Agenda 2030:

A) Todos los procesos selectivos para el acceso a la función pública incluirán contenidos relacionados con la Agenda 2030 desde el año 2020 para los funcionarios cuyo acceso lo gestiona el Instituto Nacional de Administración Pública y desde el año 2022 para todos los cuerpos de la Administración General del Estado.

B) Todos los procesos selectivos para el acceso a la función pública incluirán contenidos relacionados con la Agenda 2030 desde el año 2021 para los funcionarios cuyo acceso lo gestiona el Instituto Nacional de Administración Pública y desde el año 2022 para todos los cuerpos de la Administración General del Estado.

C) Todos los procesos selectivos para el acceso a la función pública incluirán contenidos relacionados con la Agenda 2030 desde el año 2021 para los funcionarios cuyo acceso lo gestiona el Instituto Nacional de Administración Pública y desde el año 2023 para todos los cuerpos de la Administración General del Estado.

D) Todos los procesos selectivos para el acceso a la función pública incluirán contenidos relacionados con la Agenda 2030 desde el año 2023 para los funcionarios cuyo acceso lo gestiona el Instituto Nacional de Administración Pública y desde el año 2024 para todos los cuerpos de la Administración General del Estado.

38) Según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el servicio de prevención tendrá carácter interdisciplinario, debiendo sus medios ser apropiados para cumplir sus funciones. Para ello, la formación, especialidad, capacitación, dedicación y número de componentes de estos servicios, así como sus recursos técnicos, deberán ser suficientes y adecuados a las actividades preventivas a desarrollar, en función de las siguientes circunstancias (Señala la opción incorrecta):

- A) Distribución de riesgos en la empresa.
- B) Tipos de riesgo a los que puedan encontrarse expuestos los trabajadores.
- C) Actividades que realiza la empresa.
- D) Tamaño de la empresa.

39) Según el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en referencia a la movilidad geográfica de los trabajadores:

- A) "Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por



contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 5 días hábiles en el caso de desplazamientos de duración superior a 6 meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario".

B) "Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 3 días hábiles en el caso de desplazamientos de duración superior a 6 meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario".

C) "Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 5 días laborales en el caso de desplazamientos de duración superior a 3 meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario".

D) "Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a 10 días hábiles en el caso de desplazamientos de duración superior a 2 meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario".

40) No es un ODS de la Agenda 2030:

A) Preservar las minorías culturales como patrimonio inmaterial de la Humanidad y fuente de saber.

B) Construir Infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.



- C) Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades.
- D) Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.

41) Tal y como se establece en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en los supuestos en que la referencia al salario mínimo interprofesional ha sido sustituida por la referencia al IPREM en aplicación de lo establecido en el Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, la cuantía anual del IPREM que expresamente excluyera las pagas extraordinarias es de:

- A) 8.400 euros.
- B) 7.200 euros.
- C) 7.400 euros.
- D) 8.200 euros.

42) De conformidad con el artículo 127 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, corresponde a la Junta de Gobierno Local, dentro de sus atribuciones:

- A) La aprobación del presupuesto.
- B) La aprobación y modificación de los reglamentos de naturaleza orgánica.
- C) La aprobación y modificación de las ordenanzas y reglamentos municipales.
- D) Ninguna de las anteriores.

43) De acuerdo con el artículo 4, del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2024:

A) Las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma o varias empresas no excedan de ciento ochenta días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 53,71 euros por jornada legal en la actividad.

B) Las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 53,71 euros por jornada legal en la actividad.

C) Las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma o varias empresas no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora,



correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 53,71 euros por jornada legal en la actividad.

D) Las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento ochenta días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 53,71 euros por jornada legal en la actividad.

44) El Real Decreto 667/2023, de 18 de julio, por el que se crea la Comisión Interministerial para el desarrollo y mejora de la inclusión de las cláusulas sociales en la contratación pública, establece que corresponde exclusivamente a la Comisión Interministerial para el Desarrollo y Mejora de la Inclusión de las Cláusulas Sociales en la Contratación Pública:

A) La elaboración de la propuesta de revisión del Acuerdo del Consejo de Ministros relativo a los contratos reservados previsto en la disposición adicional cuarta de la Ley 9/2017 de 8 de Noviembre de Contratos del Sector Público, que se elaborará, al menos, cada 4 años.

B) La elaboración de la propuesta de revisión del Acuerdo del Consejo de Ministros relativo a los contratos reservados previsto en la disposición adicional cuarta de la Ley 9/2017 de 8 de Noviembre de Contratos del Sector Público, que se elaborará, al menos, cada 2 años.

C) La elaboración de la propuesta de revisión del Acuerdo del Consejo de Ministros relativo a los contratos reservados previsto en la disposición adicional cuarta de la Ley 9/2017 de 8 de Noviembre de Contratos del Sector Público, que se elaborará, al menos, cada 3 años.

D) Ninguna de las anteriores es correcta.

45) Una empresa quiere formalizar un contrato de formación en alternancia con una persona joven de 23 años, desempleada e inscrita como demandante de empleo y beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. De acuerdo con el Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de Medidas Urgentes en Materia de Incentivos a la Contratación Laboral y Mejora de la Protección Social de las Personas Artistas, ¿Cual es la cuantía máxima de las bonificaciones que se pueden aplicar a la empresa para la financiación de los costes de formación durante el primer año de contrato?:

A) La que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato.

B) La cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al 35 por ciento.

C) La que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 25 por ciento de la jornada durante el primer año del contrato.

D) La cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al 75 por ciento.



46) ¿Cual es el nombre de la técnica empleada para el diagnóstico de competencias individuales?:

- A) Técnica proyectiva.
- B) Test de aptitud específico.
- C) La dinámica de grupo.
- D) La entrevista de incidentes críticos.

47) Según el artículo 2 de la Ley Orgánica 3/1981. de 6 de Abril, del Defensor del Pueblo, será designado Defensor del Pueblo:

- A) Quien obtuviese una votación favorable de las 3/5 partes de los miembros del Congreso y, posteriormente, en un plazo máximo de 20 días, fuese ratificado por mayoría simple del Senado.
- B) Quien obtuviese una votación favorable de las 2/3 partes de los miembros del Congreso y, posteriormente, en un plazo máximo de 20 días, fuese ratificado por esta misma mayoría del Senado.
- C) Quien obtuviese una votación favorable de las 3/5 partes de los miembros del Congreso y, posteriormente, en un plazo máximo de 20 días, fuese ratificado por esta misma mayoría del Senado.
- D) Quien obtuviese una votación favorable de las 3/5 partes de los miembros del Congreso y, posteriormente, en un plazo máximo de 20 días, fuese ratificado por voto favorable de 2/3 partes del Senado.

48) Según lo dispuesto en el artículo 267 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que:

- A) Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de tres meses desde la fecha de extinción.
- B) Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del trabajador, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de dos meses desde la fecha de extinción.
- C) Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de dos meses desde la fecha de extinción.
- D) Por resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado o haya transcurrido un plazo de cuatro meses desde la fecha de extinción.

49) De acuerdo con el bases reguladoras por las que se rige la concesión de subvenciones a



los ayuntamientos de la provincia de Castellón para la ejecución de obras o servicios de interés general y social, serán beneficiarios del Plan de Empleo 2024 de la Diputación Provincial de Castellón:

- A) Personas en situación de desempleo de larga duración.
 - B) Personas migrantes.
 - C) A y B son correctas.
 - D) Ninguna de las opciones anteriores es correcta.
- 50) Según el artículo 8 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ___ es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas:
- A) El Comité de Seguridad y Salud.
 - B) El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
 - C) La Comisión Nacional de Seguridad, Salud e Higiene en el Trabajo.
 - D) El Instituto de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 51) En referencia a la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, la autorización administrativa para formar una Empresa de Trabajo temporal tiene una serie de requisitos, entre los que figura:
- A) No haber sido sancionado con suspensión de actividad.
 - B) No haber sido sancionado con suspensión de actividad en una o más ocasiones.
 - C) No haber sido sancionado con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.
 - D) No haber sido sancionado con suspensión de actividad en tres o más ocasiones.
- 52) Según el artículo 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, es competencia del Comité de Seguridad y Salud:
- A) Proyectar y aprobar la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de protección de riesgos en la empresa.
 - B) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
 - C) Participar en la elaboración y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
 - D) Ninguna es correcta.
- 53) Las empresas de recolocación:
- A) Están reguladas por el Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las Agencias de Colocación.
 - B) Son entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro.
 - C) Son agencias de colocación especializadas en la actividad destinada a la recolocación



de las personas trabajadoras que resultaran excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquélla hubiera sido establecida o acordada con las personas trabajadoras o sus representantes en los correspondientes planes sociales o programas de recolocación.

D) Todas las respuestas son correctas.

54) El artículo 272 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el derecho a la percepción de la prestación por desempleo se extinguirá en el :

A) Transcurso del plazo de 2 años desde la fecha de baja de la prestación sin haber reanudado el derecho.

B) Transcurso del plazo de 3 años desde la fecha de baja de la prestación sin haber reanudado el derecho.

C) Transcurso del plazo de 5 años desde la fecha de baja de la prestación sin haber reanudado el derecho.

D) Transcurso del plazo de 6 años desde la fecha de baja de la prestación sin haber reanudado el derecho.

55) Según el artículo 7 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, será requisito necesario para autorizar la compatibilidad de actividades públicas el que la cantidad total percibida por ambos puestos o actividades no supere la remuneración prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el cargo de Director General, ni supere la correspondiente al principal, estimada en régimen de dedicación ordinaria, incrementada en:

A) Un 40 por 100 para los funcionarios del grupo C o personal de nivel equivalente.

B) Un 35 por 100 para los funcionarios del grupo A o personal de nivel equivalente.

C) Un 45 por 100 para los funcionarios del grupo C o personal de nivel equivalente.

D) Un 30 por 100 para los funcionarios del grupo B o personal de nivel equivalente.

56) El artículo 55 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de Ordenación e Integración de la Formación Profesional versa sobre la Formación Profesional Dual. En este sentido, señala la afirmación correcta:

A) La fase de formación en la empresa tendrá una duración mínima del 15 % de la duración total prevista de la formación y deberá realizarse en el seno de una o varias empresas u organismos equiparados, públicos o privados, pertenecientes al sector productivo o de servicios que sirva de referencia a la formación. Excepcionalmente, las ofertas asociadas a estándares de competencia profesional de nivel 1 podrán limitar la formación en empresa hasta un mínimo del 20 % de la duración total prevista de la formación.

B) La fase de formación en la empresa tendrá una duración mínima del 20 % de la duración total prevista de la formación y deberá realizarse en el seno de una o varias empresas u organismos equiparados, públicos o privados, pertenecientes al sector productivo o de servicios que sirva de referencia a la formación. Excepcionalmente, las ofertas asociadas a estándares de competencia profesional de nivel 1 podrán limitar la



formación en empresa hasta un mínimo del 25 % de la duración total prevista de la formación.

C) La fase de formación en la empresa tendrá una duración mínima del 25 % de la duración total prevista de la formación y deberá realizarse en el seno de una o varias empresas u organismos equiparados, públicos o privados, pertenecientes al sector productivo o de servicios que sirva de referencia a la formación. Excepcionalmente, las ofertas asociadas a estándares de competencia profesional de nivel 1 podrán limitar la formación en empresa hasta un mínimo del 20 % de la duración total prevista de la formación.

D) La fase de formación en la empresa tendrá una duración mínima del 30 % de la duración total prevista de la formación y deberá realizarse en el seno de una o varias empresas u organismos equiparados, públicos o privados, pertenecientes al sector productivo o de servicios que sirva de referencia a la formación. Excepcionalmente, las ofertas asociadas a estándares de competencia profesional de nivel 1 podrán limitar la formación en empresa hasta un mínimo del 25 % de la duración total prevista de la formación.

57) El artículo 15 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que, para que un contrato de trabajo de duración determinada se celebre, tendrá que ser sólo:

A) Por obra o por servicio determinado.

B) Por circunstancias de la producción o por servicio determinado.

C) Por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

D) Por sustitución de persona trabajadora o por servicio determinado.

58) En el artículo 340 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se establece que el derecho a la protección por cese de actividad se suspenderá por el órgano gestor en una serie de supuestos (señala la falsa):

A) Por agotamiento del plazo de duración de la prestación.

B) Durante el cumplimiento de condena que implique privación de libertad.

C) Durante el período que corresponda por imposición de sanción por infracción grave, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

D) Durante el período que corresponda por imposición de sanción por infracción leve, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

59) El artículo 151 del Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de Diciembre, de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral establece la existencia de cotización adicional en contratos de duración determinada, calculada de la siguiente forma:

A) *"Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por 6 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de*



cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución".

B) "Los contratos de duración determinada inferior a 60 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por 6 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución".

C) "Los contratos de duración determinada inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por 3 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución".

D) "Los contratos de duración determinada inferior a 60 días tendrán una cotización adicional a cargo del empresario a la finalización del mismo. Dicha cotización adicional se calculará multiplicando por 3 la cuota resultante de aplicar a la base mínima diaria de cotización del grupo 8 del Régimen General de la Seguridad Social para contingencias comunes, el tipo general de cotización a cargo de la empresa para la cobertura de las contingencias comunes. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos a los que se refiere este artículo, cuando sean celebrados con trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, en el Sistema Especial para Empleados de Hogar o en el Régimen Especial para la Minería del Carbón; ni a los contratos por sustitución".

60) Según contiene el artículo 43.3 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, la relación laboral de las trabajadoras con discapacidad que presten sus servicios en los centros especiales de empleo:

A) Es de carácter singular, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y se rige por su normativa específica.



B) Es de carácter general, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y se rige por su normativa específica.

C) Es de carácter especial, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y se rige por su normativa específica.

D) Es de carácter particular, conforme al artículo 2.1.g) de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y se rige por su normativa específica.

RESERVAS

1) En referencia al régimen aplicable al personal laboral del sector público:

A) *"Los contratos temporales y los fijos-discontinuos podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación. Sin perjuicio de la tasa de reposición establecida en la ley de presupuestos generales del Estado vigente para cada ejercicio, si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Empleo. Igualmente se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público".*

B) *"Los contratos por tiempo indefinido y los fijos-discontinuos podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación. Sin perjuicio de la tasa de reposición establecida en la ley de presupuestos generales del Estado vigente para cada ejercicio, si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública. Igualmente se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público".*

C) *"Los contratos formativos y los fijos-discontinuos podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación. Sin perjuicio de la tasa de reposición establecida en la ley de presupuestos generales del Estado vigente para cada ejercicio, si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Fomento y Función Pública. Igualmente se podrán suscribir*



contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público".

D) "Los contratos temporales y los fijos-discontinuos podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tenga encomendados, previa expresa acreditación. Sin perjuicio de la tasa de reposición establecida en la ley de presupuestos generales del Estado vigente para cada ejercicio, si para la cobertura de estas plazas se precisara de una tasa de reposición específica, será necesaria la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública. Igualmente se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público".

2) Según la Instrucción para la inclusión de criterios sociales en la contratación pública del Ayuntamiento de Castellón, ¿Cuál de las siguientes alternativas respecto de la inclusión de condiciones especiales de ejecución es incorrecta?

A) Se incorporarán las condiciones especiales de ejecución reguladas en el capítulo III, en todos los contratos administrativos que deba licitar el Ayuntamiento de Castellón o sus organismos autónomos cuyo valor estimado sea superior a sesenta mil euros y tengan un plazo de ejecución superior a cuatro meses. En el supuesto de contratos cuyo valor estimado y plazo de ejecución sea inferior al establecido será potestativa la inclusión de cláusulas sociales entre las condiciones de ejecución.

B) En aquellos contratos en los que no sea obligatoria la elaboración y aprobación de los pliegos de cláusulas administrativas particulares o de prescripciones técnicas, los criterios establecidos en el presente capítulo, se podrán incluir en los documentos contractuales y de preparación del contrato que en su caso se realicen.

C) Las obligaciones y los porcentajes establecidos, deberán adaptarse al objeto, el sector de actividad, la finalidad, la naturaleza y el contenido de cada contrato.

D) Las condiciones especiales de adjudicación de carácter social deberán figurar en el anuncio de licitación y en el Pliego.

3) ¿En qué capítulo de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción se regulan las medidas de promoción de las mismas?:

A) Capítulo IV.

B) Capítulo V.

C) Capítulo VI.

D) Capítulo VII.

4) Según la ORDEN 7/2021, de 15 de diciembre, por la que se modifica la Orden 6/2020, de 7 de diciembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y



Trabajo, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones del programa mixto de empleo-formación «Talleres de empleo», en los procesos de selección del alumnado en los talleres de empleo no tendrá prioridad para participar en el programa el siguiente colectivo:

- A) Personas con diversidad funcional.
- B) Personas inmigrantes.
- C) Personas en situación o riesgo de exclusión social.
- D) Personas mayores de 45 años.

5) Las bases reguladoras por las que se rige la concesión de subvenciones de fomento de empleo a los ayuntamientos de la provincia de Castellón para la ejecución de obras o servicios de interés general y social, correspondientes al Plan de Empleo 2024 se desarrollan en el marco del vigente Plan Estratégico de Subvenciones de la Diputación Provincial de Castellón, para el trienio 2023-2025, en el que se fijan para el Servicio de Promoción Económica y Relaciones Internacionales como objetivos estratégico: (Señala la opción incorrecta)

- A) Promover e impulsar el desarrollo del territorio provincial utilizando criterios de reequilibrio social, económico y medioambiental, mediante la generación de un desarrollo sostenido e integrado.
- B) Diseño, ejecución y gestión de proyectos estratégicos innovadores que aseguren la adecuada utilización de recursos disponibles y la dinamización del territorio.
- C) Generación de redes de cooperación entre los diferentes agentes locales.
- D) Establecimiento de sinergias de cooperación con instituciones públicas y privadas, analizando las prioridades financieras regionales, nacionales y europeas, así como los diferentes instrumentos de financiación disponibles.

Castelló de la Plana,

La Secretaria del Tribunal

(Documento firmado electrónicamente al margen)

